

CODE OF BUSINESS ETHICS



Een overzicht van het elementaire beleid en de richtlijnen van de Groep, die gehanteerd worden met het oog op onze relatie met elkaar en met onze belanghebbenden.

Meer details en aanvullende regels voor specifieke werkgebieden zijn te vinden in de [Group Policies](#)¹ en de [Group Directives](#)² alsmede in locale instructies.

¹ Group Policies:

http://internal.ericsson.com/page/hub_inside/company/management_and_control/group_policies/index.jsp

² Group Directives:

http://internal.ericsson.com/page/hub_inside/company/management_and_control/group_directives/index.jsp

Table of Contents

Brief van de President	4
Onze leidende principes	5
Onze verantwoordelijkheden tot naleving	6
Rapporteren van overtredingen	6
Medewerkers met respect behandelen en bescherming van de mensenrechten	7
Naleving van wetten, regels en regelgeving	8
Communicatie en financiële informatie	9
Omgaan met tegenstrijdige belangen	10
Bescherming en juist gebruik van bedrijfseigendommen	12
Bescherming van informatie	13
Bescherming van het milieu	14
Onze verplichtingen als een maatschappelijk verantwoorde onderneming	15



Brief van de President

Beste collega's:

Integriteit en ethiek hebben Ericsson's wijze van zaken doen altijd bepaald. Waarden zoals vertrouwen en loyaliteit zijn diep geworteld in onze bedrijfscultuur. Goede relaties tussen collega's en met onze belanghebbenden zijn van elementair belang voor ons. Met sterke integriteit en ethisch gedrag verzekeren we ook het voortdurende vertrouwen van onze klanten.

Alle medewerkers dienen bewust te zijn van en zich te houden aan de regels en richtlijnen die zijn samengevat in onze Code of Business Ethics. Door het lezen en in je dagelijkse werk toepassen van de Code of Business Ethics, neem je je individuele verantwoordelijkheid bij het helpen dat onze zakelijke activiteiten worden uitgevoerd met inachtneming van de code.

Carl-Henric Svanberg
President & CEO
May 2006

Onze leidende principes

Bij Ericsson delen we onze binding aan de hoogste graad van integriteit en ethiek bij de uitvoering van onze zakelijke activiteiten. Integriteit en ethiek hebben altijd onze wijze van zaken doen bepaald. Handelen met een sterk gevoel van integriteit is essentieel om het vertrouwen van en de geloofwaardigheid ten aanzien van onze klanten, partners, medewerkers, aandeelhouders en andere belanghebbenden te behouden.

Bij het uitvoeren van onze bedrijfsactiviteiten, heeft het creëren van een transparante omgeving een hoge prioriteit voor ons allen. Met onze Code of Business Ethics, beloven wij dat wij openhartig en oprecht zullen zijn in onze activiteiten op en communicatie met de markt. Wij verwachten dat de onderneming zal functioneren in overeenstemming met de principes die in deze Code staan vermeld en dat iedereen – van de Board of Directors en het Executive Management Team tot en met elke individuele medewerker – verantwoordelijk zal worden gehouden voor het voldoen aan deze eisen.

Onze Code of Business Ethics bevat regels met betrekking tot individuele en collegiale verantwoordelijkheden, alsmede verantwoordelijkheden ten opzichte van onze medewerkers, klanten, leveranciers, aandeelhouders en andere belanghebbenden, en bevat:

- Naleving van wetten, regelgeving en regels (inclusief wetgeving betreffende effectenhandel met voorkennis)
- Bescherming van vertrouwelijke en gepatenteerde informatie, ook van onze klanten en leveranciers
- Bescherming en juist gebruik van bedrijfseigendommen
- Medewerkers met respect behandelen en bescherming van mensenrechten
- Omgaan met tegenstrijdige belangen
- Bevorderen van volledige, eerlijke, nauwkeurige, tijdige en begrijpelijke openbaarmaking van financiële rapporten en andere vormen van openbare communicatie
- Milieubescherming
- Stimulering van melding van onrechtmatig of onethisch gedrag



Onze verantwoordelijkheid tot naleving

Van ons allen wordt verwacht dat wij de Code of Business Ethics lezen en naleven, alsmede dat men voldoet aan alle toepasselijke wetten, en het beleid en de richtlijnen (“policies and directives”) van de Ericsson Groep. Het niet nakomen daarvan, kan resulteren in civiele en strafrechtelijke aansprakelijkheid en mogelijk in disciplinaire maatregelen, waaronder beëindiging van het dienstverband.

Wij leggen extra verantwoordelijkheid bij onze managers. Zij dienen, door hun handelen, het belang van naleving van de Code te tonen. “Leading by example” is cruciaal, evenals beschikbaar zijn voor medewerkers met ethische vragen of die mogelijke overtredingen willen rapporteren.

Managers moeten ervoor zorgen dat deze Code via de toepasselijke disciplinaire maatregelen wordt nageleefd. Managers mogen onethisch gedrag niet door de vingers zien.

Afstandsverklaringen van deze Code of Business Ethics kunnen mogelijk van geval tot geval worden verkregen, maar uitsluitend in uitzonderlijke omstandigheden. Afstandsverklaringen van deze Code voor medewerkers, kunnen slechts worden verleend door een lid van ons Group Management Team. Een afstandsverklaring voor onze bestuurders, de CEO of andere hoge functionarissen met verantwoordelijkheid voor financiële verslaggeving, kunnen alleen worden verleend door onze Board of Directors of de daartoe bestemde commissie van de Board of Directors.

Rapporteren van overtredingen

U wordt aangemoedigd om elk gedrag waarvan u, naar eer en geweten, denkt dat het een overtreding is van de Code of Business Ethics aan uw manager te melden of te melden via de procedure die lokaal wordt toegepast. Als uw manager bij de situatie die u wenst te melden betrokken is of uw zorgen niet adequaat kan behandelen of niet adequaat heeft behandeld, wordt u verzocht een en ander aan een hoger geplaatste manager of via de lokaal toepasselijke procedure te melden. Van managers wordt verwacht het geval serieus te behandelen en een aanvaardbare oplossing te verzekeren overeenkomstig de ethische normen en waarden van onze Groep en lokale wet- en regelgeving.

Zorgen betreffende twijfelachtige boekhoud- of audit-kwesties, inclusief vermoedelijke overtredingen inzake boekhouding, interne controle en audit-zaken die worden uitgevoerd door degenen die verantwoordelijk zijn voor de boekhouding of controle, kunnen ook gemeld worden conform de klokkenluidersprocedure (“whistleblower procedure”) die men kan vinden onder “**Reporting Violations**” op Inside.

Ericsson accepteert geen discriminatie van of vergelding tegen medewerkers die in goed vertrouwen overtredingen of vermoedelijke overtredingen hebben gemeld.

¹ http://internal.ericsson.com/page/hub_inside/support/security/incident_reporting/rep_viol.jsp



Medewerkers met respect behandelen en bescherming van de mensenrechten

Teneinde de mensenrechten te beschermen, eerlijke arbeidsomstandigheden te bevorderen, een veilige werkomgeving, verantwoordelijke omgang met milieu-omstandigheden en hoge ethische normen, dient onze Code of Conduct te worden toegepast bij de productie, levering en ondersteuning van Ericsson producten en diensten overal ter wereld.

Enieder die bij Ericsson werkt, moet verzekerd zijn van zijn of haar fundamentele mensenrechten en mag geen lichamelijk of gestelijk nadeel ondervinden van zijn of haar werk op welke manier dan ook. Wij zijn er voorstander van dat alle medewerkers vrij zijn om zich vreedzaam en rechtmatig aan te sluiten bij verenigingen van hun eigen keuze en dat zij het recht hebben om collectief te onderhandelen. Ericsson accepteert geen kinderarbeid.

Geen enkele medewerker mag worden gediscrimineerd op grond van bijvoorbeeld leeftijd, ras, sekse, religie, seksuele geaardheid, zwangerschap, ouderschap, politieke opvatting, nationaliteit, ethnische achtergrond of lidmaatschap van een vakorganisatie.

Alle medewerkers moeten de basisvoorwaarden van hun dienstverband kennen. Wij adviseren om alle medewerkers met dezelfde ervaring, prestaties en opleiding voor gelijk werk onder vergelijkbare omstandigheden een gelijke beloning te laten ontvangen.

De gezondheid van werkenden en de veiligheid op de werkplek heeft altijd hoge prioriteit. Dit geldt voor alle aspecten van de arbeidsomstandigheden, met inbegrip van het identificeren en omgaan met chemicaliën, het geluidsniveau, de temperatuur, de ventilatie, de verlichting en de kwaliteit en toegankelijkheid van de sanitaire voorzieningen.

Ericsson ondersteunt het **Global Compact**¹ initiatief van de Verenigde Naties, welke betrekking heeft op de gebieden mensenrechten, arbeidsomstandigheden, omgang met het milieu en anti-corruptie. Teneinde dit duidelijk te maken aan medewerkers, leveranciers, klanten en andere belanghebbenden, is onze Code of Conduct gebaseerd op de tien beginselen van het Global Compact en is openbaar verkrijgbaar op [Ericsson's website](http://www.ericsson.com/ericsson/corporate_responsibility/society/code_conduct.shtml)².

Van leveranciers en hun onderaannemers wordt verwacht dat zij zich houden aan de Code of Business Ethics en de nakoming daarvan ook controleren.

¹ <http://www.unglobalcompact.com>

² http://www.ericsson.com/ericsson/corporate_responsibility/society/code_conduct.shtml



Naleving van wetten, regels en regelgeving.

Ericsson zal voldoen aan wetten en bepalingen om haar zakelijke activiteiten uit te voeren. Als u zakelijke activiteiten voor Ericsson uitvoert, kunt u een grote verscheidenheid aan juridische aspecten tegenkomen. Het is de verantwoordelijkheid van elke medewerker om het juiste advies te vinden voor relevante wettelijke eisen en andere juridische zaken.

Internationale zakelijke activiteiten – Er gelden specifieke wetten en bepalingen voor onze deelname aan de internationale handel. Medewerkers die zich bezighouden met buitenlandse zakelijke transacties, moeten bekend zijn met alle van toepassing zijnde binnen- en buitenlandse wetten en bepalingen en deze naleven. Medewerkers van Ericsson die zich met internationaal zakendoen bezighouden, moeten bijvoorbeeld op de hoogte zijn van de geldende exportwetten, anti-boycotbepalingen en de van kracht zijnde handelsembargo's.

Antitrust – Ericsson legt zich toe op de bevordering van eerlijke concurrentie. Eerlijke concurrentie is de basis voor zakelijke ontwikkeling en innovaties. Alle medewerkers van Ericsson moeten zo krachtig en constructief mogelijk deelnemen in de open markt, terwijl zij daarbij altijd voldoen aan de wetgeving van de landen waarin Ericsson actief is. Zaken betreffende mededingingsrecht moeten in overeenstemming met Group Function Legal Affairs worden behandeld. Bij deze functie ligt namelijk de verantwoordelijkheid voor het management en de coördinatie van dergelijke zaken als deze door de rechter of een andere instantie worden geïnitieerd of anderszins worden behandeld.

Boekhouding en financiële verslaglegging – Ericsson is verplicht zich aan strenge boekhoudkundige principes en standaarden te houden, om financiële informatie nauwkeurig en volledig te rapporteren en om te zorgen voor geschikte interne controles en processen die garanderen dat de boekhouding en financiële verslaglegging voldoet aan de wettelijke eisen, bepalingen en vereisten voor beursnotering. U moet alles doen wat in uw vermogen ligt om de inspanningen van de onderneming in dit opzicht te ondersteunen.

Handel met voorkennis – Alle medewerkers van Ericsson moeten zich gedragen in overeenstemming met alle geldende regels en bepalingen voor handel met voorkennis en onrechtmatige openbaarmaking van informatie (stock tipping).

Het is u niet toegestaan om, direct of indirect, aandelen of effecten van een beursgenoteerde onderneming, waaronder Ericsson, te kopen of verkopen als u in het bezit bent van voorkennis omtrent die onderneming, of om deze kennis openbaar te maken aan anderen binnen of buiten Ericsson, inclusief familie, vrienden, collega's of anderen die deze kennis niet nodig hebben voor de uitoefening van hun taken bij Ericsson.

"Voorkennis" is niet-openbare informatie die waarschijnlijk een aanmerkelijke invloed heeft op de handelsprijs van de betreffende aandelen of effecten.



Communicatie en financiële informatie

Het is van belang dat u de operationele en financiële gang van zaken van uw unit goed begrijpt, om zo de betrokkenheid bij het verbeteren van de bedrijfsactiviteiten te vergroten. Dit moet in overeenstemming zijn met het beleid van Ericsson met betrekking tot openbaarmaking van financiële gegevens en met de wettelijke eisen vastgelegd in raamwerken zoals de regels betreffende voorkennis, regels voor beursnotering en beursrapportage en toezichhoudende instanties voor effecten. Ericsson's verplichting om aan deze eisen te voldoen, maakt duidelijk op welke manier omgegaan moet worden met belangrijk nieuws dat van invloed kan zijn op de aandelenprijs. Commentaar naar externe partijen betreffende financiële prestatie en vooruitzichten zal alleen worden geleverd door de officiële woordvoerders, die daartoe bevoegd zijn op basis van de richtlijn voor de woordvoerder (spokespersons directive), en in samenhang met activiteiten die door Group Function Communication worden ondersteund.

De bevoegde woordvoerders zijn aangewezen de onderneming extern te vertegenwoordigen. Zonder toestemming van Group Function Communication, zult u niet, namens Ericsson, commentaar geven over Ericsson of haar activiteiten naar de pers, investeerders, financiële of industrie-analisten, externe consultants of op chat-pagina's van het Internet of andere openbare forums.

Medewerkers betrokken bij financiële verslaglegging, zullen te allen tijde volledige, eerlijke, nauwkeurige, tijdige en begrijpelijke opening van zaken geven in rapporten en documenten die Ericsson indient bij of voorlegt aan overheidsinstanties of –personen en in andere openbare vormen van communicatie.



Omgaan met tegenstrijdige belangen

Bij Ericsson nemen we zakelijke beslissingen op basis van wat het beste is voor de Groep en niet zozeer wat het beste is met het oog op persoonlijke overwegingen of relaties. Er ontstaat een tegenstrijdig belang als iets zich mengt in of van invloed is op de uitoefening van het onafhankelijke beoordelingsvermogen van een medewerker, dat gebaseerd hoort te zijn op wat het beste is voor Ericsson. Wij moeten situaties voorkomen, waarbij onze persoonlijke belangen in strijd komen met, of zelfs maar in strijd lijken te komen met de belangen van de Groep. In de volgende voorbeelden komen situaties aan de orde waar u zich goed van bewust moet zijn.

Zakelijke kansen – U mag voor uzelf geen zakelijke kansen benutten die u tijdens uw werkzaamheden voor Ericsson hebt aangetroffen, als deze in strijd kunnen zijn met de belangen van Ericsson. Tevens mag u Ericsson eigendommen, informatie over, of uw positie bij Ericsson niet gebruiken voor persoonlijk gewin.

Andere betrekking – Een al dan niet betaalde betrekking buiten Ericsson mag de uitvoering van uw taken bij Ericsson niet schaden. U mag zich niet bezighouden met externe zakelijke belangen die tijd en aandacht wegnemen van uw verantwoordelijkheden bij Ericsson, of om werk verzoeken in de tijd van Ericsson. Voorkom mogelijke tegenstrijdige belangen door werk bij ander telecommunicatie-organisaties of –leveranciers, aannemers, agenten, afnemers of concurrenten van Ericsson niet te accepteren.

Lidmaatschap besturen, commissariaten en andere externe betrekkingen – Deelname aan een bestuur of raad van commissarissen of een vergelijkbaar orgaan van een op winst gerichte onderneming of overheidsinstantie, is niet toegestaan als daardoor tegenstrijdige belangen ontstaan. Al dergelijke betrekkingen moeten vooraf goedgekeurd worden door uw manager. Voor deelname aan besturen van non-profit of maatschappelijke organisaties is niet vooraf toestemming nodig, tenzij er mogelijke tegenstrijdige belangen met die van Ericsson kunnen ontstaan.

Politieke activiteiten – Ericsson verleent geen bijdragen en doet geen betalingen aan en verleent op geen enkele manier ondersteuning, noch direct noch indirect, aan politieke partijen of commissies of aan individuele politici. U mag geen enkele politieke bijdrage leveren namens Ericsson of door gebruikmaking van bedrijfsfondsen of –middelen.

Geschenken, uitkeringen, vergoedingen en amusement – Een medewerker van Ericsson mag geen geschenken, uitkeringen, vergoedingen of amusement aanbieden aan of accepteren van derden als daarmee een wetsovertreding wordt begaan of die kunnen leiden, of lijken te kunnen leiden, tot beïnvloeding van de professionele oordeelsvorming bij de uitoefening van het werk of de taken voor Ericsson of derden.

Steekpenningen, smeergeld, etc. – Niemand mag, direct of indirect, steekpenningen of smeergeld in welke vorm dan ook, noch andere onwettige of onethische voordelen voor medewerkers of andere vertegenwoordigers, of partners van Ericsson of derden, vragen of accepteren, aanbieden of geven. Al dergelijke aanbiedingen of voorgestelde regelingen moeten terstond aan het management van de Groep worden gemeld.

Openbaarmaking tegenstrijdige belangen – Ericsson verwacht van haar medewerkers dat zij situaties of transacties openbaar maken als daar redelijkerwijs van verwacht kan worden dat deze tegenstrijdige belangen veroorzaken. Als u vermoedt dat u betrokken bent bij een transactie of een andere regeling waarbij zich tegengestelde belangen voordoen, of een situatie die door anderen redelijkerwijs als zodanig kan worden beschouwd, moet u dit melden aan uw manager of aan Group Function Legal Affairs. Uw manager en Group Function Legal Affairs zullen met u samenwerken om vast te stellen of hier sprake is van tegenstrijdige belangen, en, zo ja, hoe daar het beste mee kan worden omgegaan. Hoewel transacties of regelingen die tegenstrijdige belangen in zich dragen niet automatisch verboden zijn, kunnen sommige van deze transacties of regelingen onwenselijk zijn. Voor sommige personen, zoals leden van het senior management, kan voor dergelijke transacties of regelingen in voorkomende gevallen toestemming van de controlecommissie van de Board of Directors en de aandeelhoudersvergadering nodig zijn.



Bescherming en juist gebruik van bedrijfseigendommen

Ericsson heeft een grote verscheidenheid aan bezittingen, waaronder roerende zaken, gepatenteerde informatie en intellectueel eigendom. U bent verantwoordelijk voor de bescherming van de eigendommen van Ericsson die in uw bezit zijn gesteld en om te helpen bij het beschermen van de eigendommen van Ericsson in het algemeen. Daartoe moet u op de hoogte zijn van de veiligheidsrichtlijnen van Ericsson en deze begrijpen. U moet alert zijn en verlies of risico op verlies van eigendommen van Ericsson onmiddellijk aan de veiligheidsafdeling of uw manager melden, zodra dit onder uw aandacht komt.

Hieronder teft u een aantal instructies aan voor interne en externe behandeling van informatie, communicatiesystemen en intellectueel eigendom.

Intellectueel eigendom – intellectueel eigendom omvat een verscheidenheid aan eigendommen, bijvoorbeeld computerprogrammatuur, technische documentatie en uitvindingen. Bepaald intellectueel eigendom wordt, of kan op een speciale manier worden beschermd door middel van auteursrecht, octrooirecht, merkenrecht, etc.

Voor Ericsson is intellectueel eigendom een bezit van uitzonderlijke waarde en het moet met de juiste zorg worden behandeld. U moet de instructies opvolgen en in geval van twijfel navragen hoe u moet handelen om dit waardevolle bezit te beschermen.

Intellectueel eigendom dat door u tijdens dienstverband tot stand is gekomen, komt toe aan Ericsson door middel van wetgeving en/of uw arbeidscontract of een andere overeenkomst, met inachtneming van eventuele uitzonderingen in internationale conventies, lokale wetgeving en uw overeenkomst met Ericsson is gesteld.

Gebruik van communicatiesystemen van Ericsson – Communicatiesystemen van Ericsson, inclusief verbindingen met het Internet, zullen gebruikt worden voor de uitvoering van zaken voor Ericsson of voor andere incidentele doeleinden zoals die zijn goedgekeurd door uw management of door de van toepassing zijnde richtlijnen van de Groep en lokale instructies. Zorg ervoor dat u altijd de instructies opvolgt betreffende wachtwoorden en pincodes zoals die aan u kenbaar zijn gemaakt.

Tot het oneigenlijke gebruik van communicatiesystemen van Ericsson behoren het bewerken, verzenden, ontvangen, toegang verschaffen, vertonen, opslaan, afdrukken of anderszins verspreiden van materiaal en informatie die frauduleus, pesterig, bedreigend, illegaal, raciaal, seksueel getint, obscene, intimiderend of lasterlijk zijn, of anderszins niet behoren bij professioneel gedrag.

Als u uit dienst treedt bij Ericsson – U dient alle eigendommen van Ericsson, waaronder documentatie en alle media die gepatenteerde informatie bevatten, teruggeven. U blijft gehouden aan de beperkingen voor het gebruik en de openbaarmaking van gepatenteerde informatie van Ericsson.



Bescherming van informatie

Bescherming van vertrouwelijke en gepatenteerde informatie van Ericsson en van onze klanten en leveranciers

Medewerkers van Ericsson hebben toegang tot informatie die het eigendom is van Ericsson en soms ook tot informatie die eigendom is van derden. Dergelijke informatie is bijvoorbeeld financiële informatie, ondernemingsplannen, technische informatie, informatie over medewerkers en klanten en andere soorten informatie. Het ongeautoriseerd toegang verschaffen en gebruik- en openbaarmaking ervan kan Ericsson of derden schade berokkenen en daarom is het u niet toegestaan zonder toestemming toegang te verschaffen tot de informatie en deze te gebruiken of openbaar te maken, tenzij u daar op de juiste wijze toestemming voor heeft verkregen. Als u twijfelt over uw autorisaties, vraagt dan om instructies.

Hieronder staan een aantal regels die u helpen bij de bescherming van informatie van Ericsson.

1. Maak geen informatie aan anderen openbaar die door Ericsson niet algemeen bekend is gemaakt, behalve aan (I) personen die voor Ericsson werken en daarbij toegang hebben tot dat soort informatie en die gegronde redenen hebben om over die informatie te beschikken, (II) alle anderen die van Ericsson toestemming hebben dergelijke informatie te ontvangen, of (III) personen aan wie u, gezien uw werkzaamheden, geacht wordt dergelijke informatie te verschaffen.
2. U verschaft zich geen directe of indirecte toegang, u kopieert of vermenigvuldigt niet en maakt geen gebruik van gepatenteerde informatie, anders dan bij de uitvoering van uw taken en werkzaamheden voor Ericsson.
3. Bij ontdekking van misbruik of foutieve behandeling van vertrouwelijke informatie, deelt u dat onmiddellijk mee aan uw manager en werkt u volledig mee met Ericsson om dergelijke informatie te beschermen.
4. Bewaar informatie van Ericsson niet in privé-computers of andere media die niet door Ericsson beschikbaar zijn gesteld.
5. Als het voor het vervullen van uw werkzaamheden noodzakelijk is informatie van Ericsson buiten het gebouw te brengen, moet u de informatie terugbrengen als de werkzaamheden buiten het gebouw van Ericsson zijn voltooid. U mag informatie niet thuis of ergens anders bewaren.



Bescherming van het milieu

Het milieu is een belangrijk onderwerp voor ons en onze belanghebbenden en Ericsson werkt al vele jaren actief aan beperking van de belasting van het milieu. De belangrijkste milieudoelstelling van de Groep is de reductie van energieverbruik van haar producten en onze klanten de meest energie-efficiënte producten op de markt te bieden.

Het milieusysteem is gebaseerd op ISO 14001 en is geïntegreerd in het Ericsson Group Management Systeem. Ericsson's algemene milieuprestaties worden bereikt door het milieubeleid van de Groep (Group Environment Policy), welke Ericsson verplicht om:

- Het milieubewustzijn van alle medewerkers te verbeteren
- Voortdurend onze milieuprestaties te verbeteren
- Aan de wettelijke milieueisen te voldoen of deze te overtreffen
- Levenscyclus technieken als leidraad te gebruiken
- Het gebruik maken van ontwerp voor milieu ("design for environment") teneinde concrete resultaten te bereiken
- Met de leveringsketen samen te werken teneinde milieurisico's uit te sluiten
- Actief communiceren met belanghebbenden teneinde constructieve terugkoppeling te ontvangen.

Het is uw verantwoordelijkheid milieukwesties op een professionele manier te behandelen, maar ook om Ericsson te ondersteunen bij het ontwikkelen en invoeren van de inherente zakelijke mogelijkheden die onze energiebesparingen kunnen bieden om een duurzame samenleving te ontwikkelen.



Onze verplichtingen als een maatschappelijk verantwoorde onderneming

Wij streven ernaar verantwoordelijke ingezetenen te zijn in de gemeenschappen waar wij zaken doen. Dit vraagt van ons dat wij ontvankelijk zijn voor omgevings- en maatschappelijke aangelegenheden, en dat wij belanghebbenden voorzien van juiste en nauwkeurige antwoorden op vragen.

Als wereldleider in de telecommunicatie gelooft Ericsson dat haar producten en diensten de potentie hebben de samenleving grote voordelen te bieden. Tegelijkertijd is het belangrijk om zich op een maatschappelijk en ethisch verantwoorde manier te gedragen. Wij geven om de mensen die in de hele wereld deelnemen aan de productie en ondersteuning van onze producten en diensten. Wij streven ernaar de productiviteit te vergroten en schadelijke invloeden op het milieu te verminderen.

Het is van groot belang dat het merk Ericsson te allen tijde geassocieerd wordt met respect voor mensenrechten, aanvaardbare arbeidsomstandigheden en milieuvriendelijke bedrijfsactiviteiten.

Ericsson ondersteunt het **Global Compact**¹ initiatief van de Verenigde Naties, welke betrekking heeft op mensenrechten, arbeidsomstandigheden, omgang met het milieu en anti-corruptie.

¹ <http://www.unglobalcompact.com>

Ericsson is shaping the future of Mobile and Broadband Internet communications through its continuous technology leadership. Providing innovative solutions in more than 140 countries, Ericsson is helping to create the most powerful communication companies in the world.